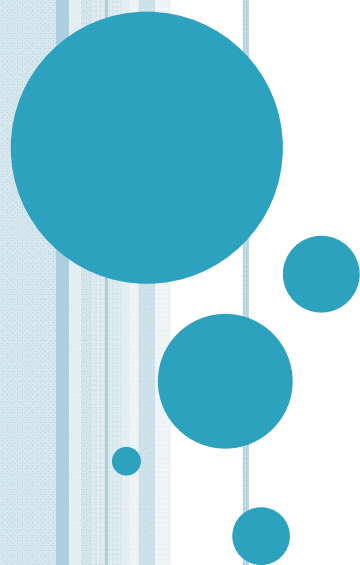


СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ШКОЛЫ



*Бандурина Галина Семёновна,
Международная школа «Мирас», г.Астана*

8-9 ноября, 2013 год

Алматы

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

- Система действенных мер опережающего развития и саморазвития, которые обеспечат необходимые условия для развития у каждого педагога качеств, необходимых ему в его профессиональной деятельности:
 - *профессиональная компетентность, готовность к творческой деятельности, креативность; методологическая грамотность, достаточно высокая теоретическая и практическая подготовленность;*
 - *способность реализовать в педагогической деятельности аналитические, прогностические, проективные, рефлексивные, организаторские и коммуникативные умения, самоорганизация;*
 - *умение самостоятельно формулировать и решать профессиональные задачи;*
 - *положительная мотивационная сфера.*

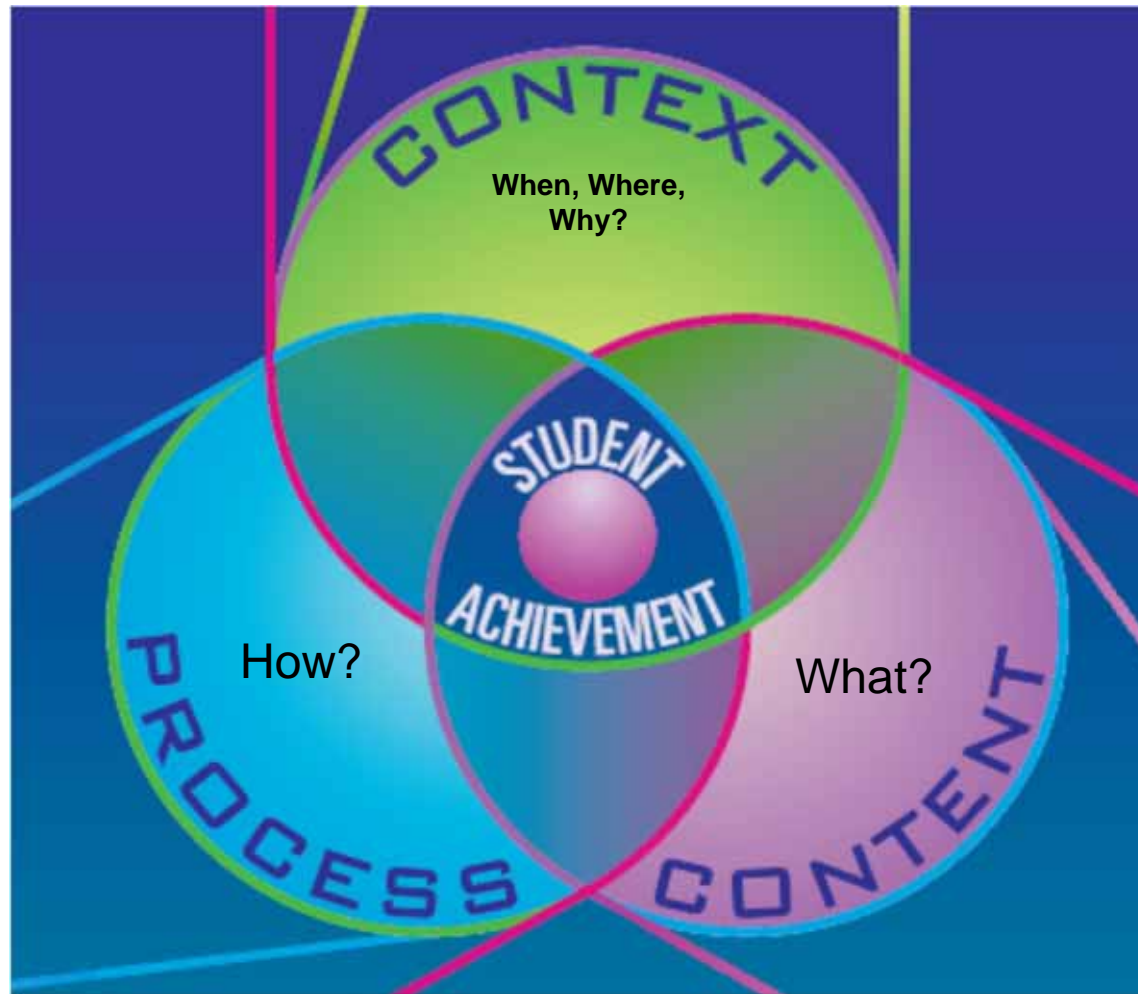


ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ – ПЛАНКА НАДЕЖД И ОЖИДАНИЙ

- *Каковы критерии эффективности и наши ожидания от реализации школьных планов по профессиональному развитию?*
- *Каковы условия и механизмы/пути достижения школой наибольшей эффективности и результативности в профессиональном развитии каждого педагога и коллектива в целом?*



ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ




ШКОЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОСНОВАН НА

- *Политике по профессиональному развитию;*
- *Стратегическом плане развития школы;*
- *результатах внутришкольной аттестации;*
- *предложениях администрации начальной, основной и старшей школ, руководителей кафедр, учителей (результаты мониторинга, анализа работы школы, анкетирования и т.д.)*
- *результатах учебных достижений*



СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ:

- *посещение учителями курсов, семинаров и тренингов, включая международные (face-to-face and on-line);*
 - *проведение общешкольных методических семинаров и педагогических советов;*
 - *организацию семинаров по внедрению программ РУР, МУР, ДР для учителей начальной, основной и старшей школ;*
 - *внутрикафедральную методическую работу;*
 - *проведение семинаров для вновь принятых учителей;*
 - *проведение семинаров для классных руководителей, руководителей кафедр, супервайзеров;*
 - *ознакомление с ресурсами ОСС;*
 - *организацию внутришкольных языковых и компьютерных курсов;*
 - *участие учителей в подготовке и проведении семинаров и конференций различного уровня и др.*
- 


ФАКТОРЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ СИСТЕМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

- Чёткое определение и соответствие стратегических целей развития школы и требуемых для их достижения профессиональных знаний и компетенций (сокращение дистанции между ожидаемым и реальным уровнями достижений учащихся).**
- Наличие системной, содержательной и адресной работы с педагогами школы.**
- Наличие механизмов, позволяющих прослеживать профессиональный рост каждого педагога.**



СИСТЕМА ВНУТРИШКОЛЬНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Цели и задачи внутришкольной аттестации:

- *Обеспечить учебно-воспитательный процесс высокопрофессиональными кадрами.*
 - *Обеспечить объективную, эффективную и последовательную оценку труда педагогов.*
 - *Определить индивидуальную траекторию профессионального развития каждого педагога.*
 - *Определить приоритеты и основные направления работы школы по профессиональному развитию педагогов на ближайшую перспективу.*
- 

СИСТЕМА ВНУТРИШКОЛЬНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Индикаторы профессиональной компетенции педагога:

- вклад в развитие образовательной программы школы;**
- профессиональные знания , умения и личностные навыки, определяемые должностной инструкцией;**
- достигнутые результаты.**



КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РАБОТЫ УЧИТЕЛЯ

- Вклад в развитие образовательной программы школы;
- взаимоотношения с коллегами, родителями и студентами;
- выполнение должностных обязанностей;
- стиль преподавания и управление работой в классе и оценивание;
- воспитательная роль (для классных руководителей).



ЭТАПЫ ВНУТРИШКОЛЬНОЙ АТТЕСТАЦИИ:

- Назначение супервайзеров - август.
- Заполнение анкеты по самооцениванию и индивидуальных планов профессионального развития. Обсуждение плана с супервайзером –до 13 сентября.
- Наблюдение за работой учителя (встречи, посещения уроков и т.д.) –до 14 марта.
- Составление отчётов, обсуждение итогов аттестации с супервайзером. – 16 мая.
- Предоставление отчётов для принятия окончательного решения администрации школы, встречи администрации с учителями – до 21 мая.
- Индивидуальные встречи с учителем (учитель, супервайзер, SMT) – 2-6 июня



МОТИВАЦИЯ ПЕДАГОГОВ

- *Планка целей – на один шаг вперёд.*
- *Активное вовлечение педагогов в процесс анализа работы школы, определение направлений и стратегий её развития и их реализацию, участие в творческих и рабочих группах.*
- *Атмосфера доверия, делегирование полномочий.*
- *Создание условий, поощряющих учителя применять на практике новые знания (рефлексия, обмен опытом, стимулирование и т.д.)*

